

**Zeitschrift:** Rivista militare della Svizzera italiana  
**Herausgeber:** Lugano : Amministrazione RMSI  
**Band:** 80 (2008)  
**Heft:** 3

**Vereinsnachrichten:** Relazione del presidente della Società ticinese degli Ufficiali

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 02.05.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Relazione del Presidente della Società ticinese degli Ufficiali

COL SMG MARCO NETZER, Presidente STU



Cari Camerati, Cari e graditi Ospiti,

Riprendo dalla seconda lettera virtuale al primo Presidente degli ufficiali ticinesi, inviata dal col Franco Valli al col Giacomo Luvini- Perseghini il 12 maggio 2007, per introdurre la mia relazione annuale in occasione dell'odierna assemblea generale della nostra società, qui a Mendrisio.

E lo faccio semplicemente per ringraziare ufficialmente il mio predecessore, per le visioni e ambizioni che ci ha trasmesso. Il col Franco Valli chiudendo l'assemblea generale 2007, sottolineava: "La nostra volontà è forte, la convinzione di preparare una nuova Società Ticinese degli Ufficiali per le future generazioni ci obbliga a procedere con passo sicuro e celere".

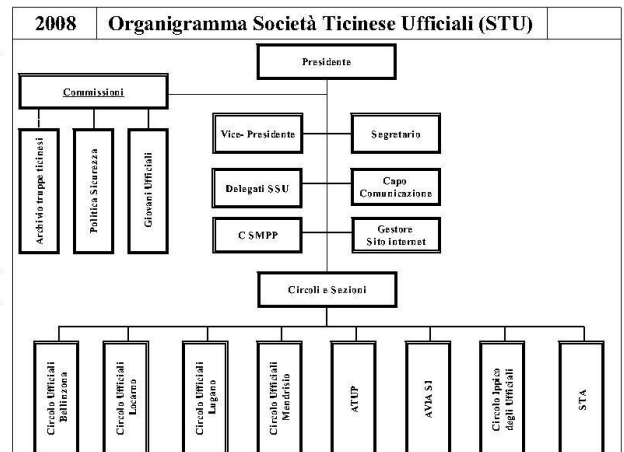
## Parte prima

### Riferisco sulle principali attività ed iniziative gestite dal Comitato STU durante l'ultimo anno:

- Nell'ambito della sua struttura organizzativa, il Comitato ha in particolare costituito una Commissione "Politica di sicurezza" di cui è responsabile il Vice-Presidente, ten col SMG Michele Masdonati, e una Commissione "Giovani Ufficiali" di cui ho assunto personalmente la responsabilità.
  - Una Commissione "Politica di sicurezza" perché riteniamo indispensabile mantenere alta la vigilanza, il livello informativo, e la gestione proattiva degli affari della politica di sicurezza che più ci concernono e dei quali, e non solo per mandato statutario, vogliamo occuparci.
  - Una Commissione "Giovani Ufficiali", perché riteniamo che il supporto e la motivazione degli stessi è e diventerà sempre di più un elemento determinante per la qualità e mantenimento delle future strutture. Aspetto questo che approfondirò nella seconda parte della mia relazione.
- In precedenza il Comitato STU aveva varato sulla base dei mandati statutari, dei progetti lanciati in precedenza, e di un'analisi della situazione aggiornata, e oggettiva quanto critica, gli "Sforzi principali 2007-2010".

Abbiamo definito e aggiornato gli sforzi principali facendo delle scelte nel rispetto dei criteri della semplicità e della focalizzazione. Diversamente non poteva essere se riprendo il "sicuro e celere" poc'anzi menzionato.

Abbiamo considerato che gli obiettivi legati: (1) alla presenza qualificata di ufficiali ticinesi nelle grandi unità, (2) alla salvaguardia delle grandi unità a maggioranza o forte presenza ticinese, (3) delle SR, (4) delle piazze d'armi, (5) dell'italianità nell'esercito oppure (6) all'avanzamento, (7) e all'aumento del numero dei nostri membri, passava obbligatoriamente da un elemento cruciale: e cioè la garanzia che il Ticino sappia "consegnare" anche in futuro un numero di ufficiali adeguatamente qualificati e sufficientemente numerosi. Per fare questo dobbiamo sostenerli, assisterli, promuoverli e motivarli; concretamente già da prima che lo diventino.





*Il Presidente del Circolo Ufficiali del Mendrisiotto, cap Daniele Pestalozzi, organizzatore dell'assemblea.*

- Nell'ambito delle attività più in generale, la STU ha continuato a sostenere assieme, e meglio attraverso i circoli, un importante numero di manifestazioni che hanno ormai assunto carattere e dimensione cantonale se non internazionale; a cercare e a sviluppare i rapporti con le Istituzioni, i media, gli organi centrali della SSU, e altre associazioni. A perfezionare la collaborazione e l'assistenza alla RMSI, la nostra Rivista.

Ringrazio in questa occasione tutti i membri del mio Comitato per il loro importante contributo.

- Come STU, abbiamo avuto il piacere di avere un nostro membro alla presidenza della SSU durante gli ultimi tre anni. Ringrazio il col SMG Michele Moor per il suo contributo alla testa dell'associazione nazionale. Con due delegati in seno alla SSU, possiamo contare oggi una vice-presidenza attraverso il col Rino Fasol. Egli ci parlerà più avanti delle attività della SSU durante l'ultimo anno.
- In relazione ai nostri membri e alle campagne elettorali, la STU ha ufficialmente sostenuto i suoi ufficiali candidati alle elezioni al Parlamento Cantonale e alle Camere Federali.
- In ambito di politica di sicurezza, la Commissione proposta ha già avuto modo di interagire su diversi temi. In particolare, e in collaborazione con il Capo Comunicazione ed un gruppo di lavoro ad hoc, ha operato con impegno e successo per controbattere l'iniziativa popolare: "Contro i voli di addestramento degli aerei da combattimento nelle regioni turistiche". Oltre ad aver costituito un "Comitato NO", preparato un concetto di comunicazione, convocato una conferenza stampa e pubblicato annunci stampa, la STU ha potuto avvalersi della collaborazione e dell'attivo sostegno dell'Associazione Svizzera dei Sottoufficiali, Sezione Ticino, e della Federazione Ticinese della Società di Tiro, che qui pubblicamente ringrazio. Con un secco "NO", 70.6% contro una media svizzera del 68.1%, il popolo ticinese ha deposto un chiaro verdetto nelle urne.

Nel confronto tra i risultati media svizzera e Ticino delle principali votazioni su temi militari e di politica di sicurezza degli ultimi 20 anni, e ne ho contate una decina, è la prima volta che il Ticino si esprime con una percentuale "migliore" rispetto alla media svizzera (oltre due punti percentuali, rispetto ad un differenziale negativo che varia dal 3% fino al 12%, quando il nostro Cantone votava con 55% a favore dell'iniziativa senza nuovi aviogetti da combattimento; gli stessi FA-18 che oggi possono "continuare" a volare).

Accantonando questo positivo risultato, dobbiamo ora subito rimetterci al lavoro: numerose e insidiose sono infatti le iniziative volte a minacciare le strutture e l'istituzione Esercito di milizia, per le quali saremo chiamati alle urne nei prossimi ed intensi anni.

In questo ambito abbiamo, avremo la necessità di poter contare sul supporto attivo di tutti, di tutti i 1000 soci della STU.

Prima di passare alla seconda parte della mia relazione, ho ancora il piacere di portarvi i saluti del Consigliere Federale Samuel Schmid che si scusa: "Darf ich dich bitten, mein Fernbleiben an der Generalversammlung zu entschuldigen und meine besten Grüßen an die Teilnehmer auszurichten. Ich bin überzeugt, dass deine Stossrichtung, junge Offiziere zu unterstützen und zu motivieren, erfolgreich sein wird!".

**Parte seconda**

**Il giovane ufficiale e la pari-opportunità**

Nella lettera di invito, spedita ai nostri ospiti, abbiamo scritto che l'Assemblea sarà dedicata ai giovani ufficiali. Cosa intendiamo e cosa significa?

Vogliamo affrontare nei prossimi anni un certo numero di temi incentrati sul futuro dell'ufficialità, della giovane ufficialità in particolare. Da un lato perché rappresenta uno degli sforzi principali che il Comitato ha definito per i prossimi anni, dall'altro perché il futuro del nostro Esercito di milizia dipenderà obbligatoriamente dalla possibilità di disporre di continuo di un adeguato numero di ufficiali, motivati e qualificati.

- Il tema che voglio introdurre durante l'odierna Assemblea è quello delle pari-opportunità. La tesi, in parte provocatoria, è che l'economia privata e l'amministrazione pubblica non sostengono sufficientemente, e certamente non motivano il giovane collaboratore (o la giovane collaboratrice), ad affrontare la formazione e la carriera militare. (Beninteso, non gli occorre certamente l'obbligo). Semmai l'accettano passivamente, e in generale non riconoscono e/o non dispongono dei criteri e dell'assistenza necessari per apprezzare la qualità della formazione e dell'esperienza militare. (Della formazione militare parlerà più specificatamente il Div Zwygart nella sua relazione che seguirà).  
Ma perché parlo di pari-opportunità?  
Semplicemente perché oggi, e non voglio certo generalizzare, per un giovane che vuole affrontare la formazione e la carriera militare, sia a livello di quadro, sia a livello di ufficiale, si presentano un numero crescente di svantaggi e di ostacoli che non contribuiscono a stimolare e a motivare il giovane soldato a diventare sottoufficiale o ufficiale, e quindi a investire il tempo necessariamente legato ai corsi di avanzamento e ai servizi di truppa. E questo nonostante il fatto che presti un servizio nell'ambito di un mandato costituzionale.

- Ma dove risiedono questi svantaggi?  
Risiedono semplicemente ed essenzialmente nel fatto, che chi oggi si mette a disposizione per un avanzamento, è sovente svantaggiato rispetto a chi non si mette a disposizione! Ed è per questo che parlo di pari-opportunità: nessuno chiede un miglior trattamento (come forse pareva essere il caso nelle grosse imprese fino negli anni '80); si chiede semplicemente un ugual trattamento; chiedo che chi si mette a disposizione non sia trattato da "militarista", da uno che "vuole far carriera che intanto il lavoro lo devono fare gli altri" o per sentirsi dire che "tanto oggi non serve più a niente"; solo per citare alcuni dei rimproveri e dei pregiudizi più frequentemente evocati nella forma dialettale.

Chiedo che non si eserciti quella velata ed ingiustificata pressione psicologica su di un giovane che si trova in un'importante fase di sviluppo personale e professionale e che quindi, se "costretto" a fare delle scelte di carriera, dovrà gioco-forza dare la priorità a quella professionale. Ma è necessario costringerlo a fare una scelta? Perché l'economia privata e l'amministrazione pubblica fanno sempre più fatica ad apprezzare e a riconoscere il valore aggiunto della formazione e dell'esperienza militare? Magari poi inviando i propri quadri a costosi e non sempre eccellenti corsi di formazione, rispettivamente di conduzione!

Probabilmente sono più di uno i fattori in gioco:

- Un esercito con una funzione oggi sempre più difficilmente riconoscibile, con un mandato e un futuro apparentemente incerto o confuso?
- La mancanza di sensibilità e conoscenza, (e di una specifica assistenza) dei quadri dirigenziali nelle aziende nell'amministrazione pubblica?
- O più semplicemente l'insieme di diffusi pregiudizi a cui si aggiunge "l'ignoranza" sul valore aggiunto della formazione e dell'esperienza militare?
- Probabilmente abbiamo a che fare con una combinazione di questi fattori, cui si aggiungono sicuramente anche altri motivi alcuni oggettivi, altri meno.
- Ma il mio, il nostro obiettivo, non è tanto quella di analizzare tutti questi fattori, quanto piuttosto di elaborare in seno al Comitato quei progetti, quelle idee e quelle misure che possano perlomeno riequilibrare una situazione con la quale ci troviamo sempre più spesso confrontati; a favore, ancora una volta, della "pari opportunità", e nulla di più.

**Sforzi principali 2007-2010**

Gestione	Operativo	Strategico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficiente, semplice</li> <li>• Impegnata e collegiale</li> <li>• STU come organo di supporto, al servizio dei mandati statutarî, dei circoli/sezioni, dell'ufficialità</li> <li>• Presenza (TV/ CHF/ Istituzioni)</li> <li>• Collaborazione a tutti i livelli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuità e leva su quanto raggiunto, rispettivamente elaborato (2001-2006)</li> <li>• Decentralizzazione delle iniziative e gestione camerateria e ufficialità sui circoli/sezioni, con supporto STU</li> <li>• Regionalizzazione delle maggiori iniziative dei circoli/sezioni:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gara d'orientamento notturna</li> <li>- Military Cross</li> <li>- Trofeo San Martino</li> <li>- Ballo degli Ufficiali</li> <li>- Altri</li> </ul> </li> <li>• Centralizzazione degli affari e delle competenze istituzionali al Comitato STU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STU portavoce e sponsor dell'ufficialità TI verso Istituzioni/ autorità TI, CH, media ed altre Società</li> <li>• Gestione, informazione e formazione negli ambiti legati alla politica di sicurezza</li> <li>• Sostegno, promozione giovani ufficiali base per supporto a:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presenza ufficiali TI nelle unità</li> <li>- Salvaguardia grandi unità, SR e pz d'armi</li> <li>- Italianità nell'esercito</li> <li>- Avanzamento e aumento numero membri</li> </ul> </li> </ul>

- Alcuni esempi che ho raccolto di recente; testimonianze di chi ha voluto scrivermi rendendomi partecipe di esperienze personali; è utile che se ne parli:

- La madre di un giovane liceale mi riferisce che ad una serata per i genitori, alla domanda di corridoio di un padre di un allievo agli organi scolastici: "Come potrebbe mio figlio conciliare al meglio l'impegno universitario con gli obblighi militari?" gli viene risposto: "Gli conviene farsi scartare". Utile consiglio al di là della terminologia dialettale? (...)
- Un funzionario dell'amministrazione cantonale mi confida per lettera (cito un estratto perché ricco di importanti riflessioni e considerazioni):

"Caro Presidente STU,

Mi permetto di segnalare il mio caso, che può sicuramente essere uno fra i tanti modi in cui oggi si presenta il problema dell'avanzamento di carriera da conciliare con la vita professionale.

Occupo una posizione di quadro medio e ciò richiede naturalmente un impegno che va oltre le classiche ore di presenza sul posto di lavoro, inclusi talvolta i fine settimana.

Il mio datore di lavoro non è di principio contrario agli avanzamenti, ma la situazione puntuale nella quale mi sono trovato è sicuramente interessante.

Il mio superiore diretto ha un rapporto complesso verso il servizio militare e me lo ha notificato in modo chiaro più di una volta. Preciso che non ha fatto servizio militare.

Non si è trattato di mobbing o di una pressione diretta, ma semplicemente nel far notare come l'assenza mal si coniughi con gli impegni professionali; questo senza mai porre ostacoli diretti ai miei impegni militari. Sta di fatto che al momento di decidere se continuare nella mia formazione militare in qualità di capo di una cella del mio stato maggiore i dubbi sono stati più di uno tanto che alla prima richiesta che avevo ricevuto ho risposto "picche". Vista l'insistenza del mio cdt diretto mi sono in seguito ricreduto e ho preso la decisione di effettuare la formazione utilizzando le tre settimane canoniche di servizio (una specie di accordo tacito fra me e il mio capo) e aggiungendovi due settimane prese dalle mie vacanze.

Ora non voglio sindacare su quanto fatto, è stata una mia personale decisione, ma mi preme segnalare come sia difficile oggi "vendere" i vantaggi di una formazione che può tranquillamente reggere il confronto con quanto fatto nel privato; ho personalmente svolto corsi di management presso precedenti datori di lavoro, anche di un certo rilievo e in strutture interne appositamente preposte a tale scopo.

Trovo che anche queste piccole difficoltà diano il polso di quanto poco l'esercito faccia per rendere visibile il valore aggiunto di una carriera militare e posso personalmente garantire che le ricadute della mia personale esperienza, sia come comandante di unità che come membro di uno stato maggiore, sono ancora oggi quotidiane.

Caro Presidente credo sia giunto il momento di dare la giusta importanza alla nostra formazione di comando (di questo si tratta!), fatta di esperienza diretta sul campo (non vaghi corsi di management in cui tutto è teorico), di pratica nella gestione delle relazioni umane, di allenamento nella gestione dello stress (quello vero, vissuto nella realtà), di apprendimento nella gestione dei rischi e di tutto quanto fa la bellezza e la difficoltà del compito di chi deve decidere (e non comandare come molti dicono solo per semplificare e per accentuare una percezione negativa di chi ascolta...).

Colgo l'occasione per porgerle i miei migliori saluti."

- Un giovane quadro impiegato presso una grande banca svizzera, I ten e previsto per un ulteriore avanzamento, mi riferisce di aver confidato al suo superiore diretto, beninteso con una punta di orgoglio e di soddisfazione, di aver ricevuto la proposta per l'assunzione del comando di una cp.

La reazione del suo superiore, (nota bene ultracinquantenne già magg del nostro esercito) è stata eloquente: "Oggi è tempo perso e da noi non serve più a niente; guarda che i tuoi colleghi non perdono tempo, ti bagneranno il naso".

Se ciò viene detto da un ufficiale forse anche membro della STU, e a sua volta probabilmente (o forse sicuramente) "vittima" del non riconoscimento dell'apprezzamento di cui parlavo precedentemente, è tutto dire.

Mi scrive un quadro superiore di un grosso (un altro) istituto bancario:

"Formazione militare superiore e carriera in un grande istituto bancario: è ancora possibile?

Attualmente l'economica privata, purtroppo, non sostiene più in maniera adeguata e soprattutto non incentiva una formazione militare superiore. Il valore aggiunto che questo tipo di formazione può dare, non viene considerato nella maniera che questo merita.

La mia esperienza in due importanti istituti bancari è molto simile. Purtroppo ho sempre incontrato sulla mia strada dei superiori che non apprezzavano la carriera militare, addirittura questa da taluni veniva vista in maniera negativa come impedimento alle attività quotidiane. Il mio intento di far capire e trasmettere i vantaggi che questo tipo di formazione comporta, è sempre andato a cozzare con delle mentalità e dei luoghi comuni "antichi" dove si pensa che il militare sia solo una perdita di tempo. Malauguratamente i superiori non vedono che queste "assen-

ze” temporanee sono a tutti gli effetti degli investimenti per il futuro, per il collaboratore da una parte e dall’altra per il datore di lavoro stesso (senza dimenticare che l’istituto non spende un franco per la formazione). Questa cronica mancanza di considerazioni è in primo luogo riconducibile, secondo il mio personale punto di vista, al fatto che il “Manager” odierno è orientato al raggiungimento degli obiettivi nel più breve tempo possibile e non ha degli obiettivi personali posti su un orizzonte temporale più lungo.”.

- Come posizionare allora a fronte di queste testimonianze la risposta che il Global Chief Risk Officer della Deutsche Bank, in occasione di un’intervista apparsa sulla NZZ l’anno scorso, ha dato alla seguente domanda:

*“Würden Sie aus Ihren persönlichen Erfahrungen und in Anbetracht der modernen Arbeitswelt einem jungen Menschen, der eine berufliche Karriere anstrebt, noch zu einer Laufbahn als Milizoffizier raten?”*

Die Offizierslaufbahn bietet einem jungen Menschen die Möglichkeit, schon frühzeitig Führungserfahrungen zu sammeln. Je mehr Erfahrung eine Person in diesem Bereich mitbringt, desto wertvoller ist sie für ein Wirtschaftsunternehmen. Als Milizoffizier im Grade eines Leutnants kann man im Alter von zwanzig Jahren Menschen führen. Das kann man sonst nirgends, und das ist auch nicht in einem MBA- Programm lernbar. Was die Generalstabsausbildung betrifft, kann ich nur sagen, dass der Generalstabskurs, den ich 1988 absolviert habe, einer MBA- Ausbildung durchaus ebenbürtig war. ”.

E mi fermo qui.

- Le contraddizioni, i pregiudizi, come abbiamo visto non sono pochi; la tendenza crescente.

Mi ripeto intenzionalmente ancora una volta: chiediamo solo che i nostri giovani ufficiali siano trattati e considerati sulla base di una pari- opportunità. Non di più, ma neanche di meno!

E vengo alla conclusione. Concludo riallacciandomi a quanto esposto in entrata alla mia relazione: allo sforzo che noi tutti dobbiamo fare a favore dei nostri giovani ufficiali, della rivalutazione della formazione ed esperienza militare, della salvaguardia del nostro Esercito di milizia.

Tre considerazioni che dovranno essere ulteriormente sviluppate:

### **Primo**

A livello Istituzionale non è giustificabile che il nostro Stato investa denaro nella formazione a livello aziendale, accademico, privato ed istituzionale, senza che tra queste entità non sia riconosciuto il relativo e reciproco valore aggiunto. Già in termini prettamente economici questo non ha senso.

Primi, ma abbondantemente insufficienti esempi a comprova che potrebbe invece funzionare diversamente, sono a livello pilota i riconoscimenti circa la formazione militare sottoscritti dalle scuole superiori di Lucerna e di Coira (grazie al Div Zwygart e all’AKA).

Quanti sanno poi che ai corsi di “Transfer” (Leadership, Management de Crise, Standart) offerti dal Comando “Militärische Management Ausbildung” presso lo SM dell’Istruzione superiore dei quadri dell’esercito, molte aziende private e dell’amministrazione pubblica hanno iscritto loro quadri e funzionari? E che le reazioni dei partecipanti sono sempre state ottime?

### **Secondo**

Ritengo necessario che nei prossimi anni, ma ciò può avvenire unicamente con il vostro attivo supporto, la STU si impegni attraverso seminari e conferenze a sensibilizzare e a spiegare alle aziende, all’amministrazione pubblica, ai capi del personale, quale è il valore aggiunto che la formazione e l’esperienza militare possono fornire.

### **Terzo**

E questo è un appello a tutti noi. Chiedo a tutti voi, ai 1000 membri e più che fanno parte della STU, ai suoi circoli e le sue sezioni di interagire, assistere, promuovere e aiutare a garantire ai nostri giovani ufficiali, al nostro Esercito di milizia, “pari- opportunità”!

Grazie per il vostro attivo supporto, per esporvi a favore dei valori nei quali avete creduto e credete, o più semplicemente sulla scorta della vostra personale esperienza.

Un appello che va anche ai nostri membri Ufficiali che ci rappresentano nel Parlamento Federale e nel Gran Consiglio ticinese, una “frazione” quest’ultima che conta ben 10 deputati.

Ringrazio tutti pubblicamente per il grande sforzo e l’impegno che forniscono a livello Istituzionale e non solo. Un’esortazione che trasmetto infine a tutti coloro che nella loro sfera d’influenza professionale, istituzionale e privata, hanno occasione di sostenere i nostri valori, e di intervenire a favore dei nostri giovani ufficiali, del futuro del nostro Esercito di milizia.

Grazie per essere intervenuti, ai giovani ufficiali per aver voluto partecipare così numerosi, grazie a tutti per il supporto che ci darete. Ne abbiamo bisogno!